

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB),
KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KARYAWAN PADA UD SUMBER MUJI MULYA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Prodi Manajemen



OLEH :

RAHMA MAULIDINA

NPM: 2112010039

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2025

Skripsi Oleh :

RAHMA MAULIDINA

NPM : 2112010039

Judul :

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB),
KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KARYAWAN PADA UD SUMBER MUJI MULYA**

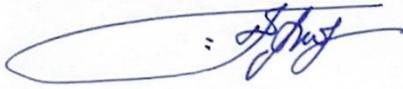
Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi Prodi
Manajemen FEB UN PGRI Kediri

Tanggal : 23 Juni 2025

Dosen Pembimbing 1,


Bastoumi Muslih, M.M.
NIDN : 0701018607

Dosen Pembimbing 2,


Hery Purnomo, S.E, M.M.
NIDN : 0713076803

Skripsi Oleh :

RAHMA MAULIDINA

NPM : 2112010039

Judul :

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB),
KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KARYAWAN PADA UD SUMBER MUJI MULYA**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Prodi Manajemen UN PGRI Kediri

Pada tanggal : 11 Juli 2025

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Basthoumi Muslih, M.M
2. Penguji I : Dyah Ayu Paramitha, S.E, M.Ak
3. Penguji II : Hery Purnomo, S.E, M.M



Mengetahui,
Dekan FEB

Dr. Amin Tohari, M.Si
NIDN. 0715078102

Motto :

All our dreams can come true if we have the courage to pursue them.

(Walt Disney)

Kupersembahkan karya ini buat:

Seluruh keluarga terutama kedua orang tua tercinta.

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Rahma Maulidina
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. Lahir : Nganjuk/21 Mei 2002
NPM : 2112010039
Fak/Jur/Prodi : FEB/S1 Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 11 Juli 2025

Yang Menyatakan



Rahma Maulidina

NPM: 2112010039

PRAKATA

Puji Syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa. Karena hanya atas perkenaanannya tugas penyusunan skripsi dengan judul Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada UD Sumber Muji Mulya dapat diselesaikan tepat pada waktunya Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari rencana penelitian penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini, penulis banyak mendapatkan dukungan dari berbagai pihak, dan mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar – besarnya kepada :

1. Dr. Zainal Afandi M.Pd selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Basthoumi Muslih, M.M. selaku Dosen Pembimbing 1.
5. Hery Purnomo, S.E, M.M. selaku Dosen Pembimbing 2.
6. Bapak Ismuji selaku pemilik UD Sumber Muji Mulya yang telah memberikan izin untuk melaksanakan di UD Sumber Muji Mulya
7. Kepada kedua orang tua tercinta yang telah memberikan doa, semangat dan dorongan baik moril maupun materiil demi kelancaran dalam menyelesaikan skripsi.
8. Kepada sahabat – sahabat yang telah mendampingi serta memberikan semangat demi kelancaran dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
9. Kepada teman – teman yang telah berjuang bersama – sama dalam menyelesaikan penulisan skripsi serta selalu memberikan semangat dan motivasi.
10. Serta kepada diri sendiri yang mampu bertahan, berusaha dan semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, maka diharapkan kritik dan saran – saran dari berbagai pihak sangat diharapkan. Disertai harapan semoga skripsi ini mempunyai manfaat bagi kita semua.

Kediri, 11 Juli 2025

Rahma Maulidina

NPM : 2112010039

RINGKASAN

Rahma Maulidina: Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada UD Sumber Muji Mulya.

Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2025.

Kata Kunci: OCB, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Karyawan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan yang ada pada UD Sumber Muji Mulya yaitu beberapa karyawan tidak ingin mencurahkan tenaga mereka untuk membantu rekan kerjanya akibatnya, kepuasan karyawan menurun. Selain itu kompensasi yang diberikan tidak transparan, yang artinya tidak ada perincian mengenai gaji dan bonus. Ketidakjelasan ini menurunkan kepuasan karyawan yang tersembunyi. Perlindungan kesehatan pada usaha ini juga kurang, terdapat risiko penyakit yang ditularkan hewan ke manusia serta keamanan kerja yang kurang terjamin di perusahaan dapat menurunkan moral karyawan dan meningkatkan kecelakaan serta penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Sumber Muji Mulya yang berjumlah 40 karyawan. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial variabel OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan karyawan yang memiliki $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,947 < 2,028$ dengan tingkat signifikansi $0,350 > 0,05$. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan karyawan yang memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,218 > 2,028$ dengan tingkat signifikansi $0,033 < 0,05$. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan karyawan yang memiliki $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $2,877 < 2,028$ dengan tingkat signifikansi $0,007 > 0,05$. OCB, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan karyawan UD Sumber Muji Mulya.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR MOTTO	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	v
PRAKATA	vi
RINGKASAN	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel Kepuasan Kerja	8
B. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel OCB	13
C. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel Kompensasi	15
D. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel Lingkungan Kerja	19
E. Kerangka Berpikir	21
F. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	26
B. Definisi Operasional	27
C. Instrumen Penelitian	30
D. Tempat dan Jadwal Penelitian	35
E. Populasi dan Sampel	36
F. Prosedur Penelitian	36
G. Teknik Analisis Data	38

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan.....	66
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan.....	70
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. 1 Jumlah Peternak Ayam di Indonesia 2023	1
2. 1 Penelitian Terdahulu Kepuasan Karyawan	11
2. 2 Penelitian Terdahulu OCB	15
2. 3 Penelitian Terdahulu Kompensasi.....	18
2. 4 Penelitian Terdahulu Lingkungan Kerja	21
3. 1 Nilai Skala Likert	30
3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	31
3. 3 Hasil Uji Validitas	33
3. 4 Hasil Uji Reliabilitas	35
3. 5 Gantt Chart Penelitian	35
4. 1 Uraian Jabatan	45
4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
4. 5 Skor Angket Variabel OCB.....	49
4. 6 Skor Angket Variabel Kompensasi	51
4. 7 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja.....	53
4. 8 Skor Angket Variabel Kepuasan Karyawan.....	54
4. 9 Hasil Kolmogorov-Smirnov	57
4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas	58
4. 11 Hasil Uji Glejser	60
4. 14 Hasil Uji t	64
4. 15 Hasil Uji F	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2. 1 Kerangka Konseptual	24
3. 1 Prosedur Penelitian.....	38
4. 1 Grafik P-P Plot	57
4. 2 Grafik Scatterplot	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Izin Penelitian	77
2. Balasan Surat Izin Penelitian.....	78
3. Kuesioner	79
4. Tabulasi Data OCB	85
5. Tabulasi Data Kompensasi.....	86
6. Tabulasi Data Lingkungan Kerja	87
7. Tabulasi Data Kepuasan Karyawan	88
8. Output Uji Validitas dan Reabilitas	89
9. Output Uji Normalitas	92
10. Output Uji Multikolinearitas	92
11. Output Uji Heteroskedastisitas.....	93
14. Output Uji t.....	94
15. Output Uji F	94
16. Berita Acara.....	95
17. Submit Artikel.....	97

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara dengan struktur ekonomi yang masih didominasi oleh sektor pertanian. Dalam konteks ini, subsektor peternakan memegang peran strategis sebagai satu diantara elemen penting yang berkontribusi dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional. Salah satu subsektor yang berkembang pesat adalah peternakan ayam, baik ayam pedaging maupun petelur. Merujuk pada hasil Sensus Pertanian tahun 2023 yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), berikut jumlah peternak ayam yang tercatat di Indonesia:

Tabel 1. 1
Jumlah Peternak Ayam di Indonesia 2023

Provinsi	Jumlah Peternak Ayam
Jawa Barat	1.200.000
Jawa Tengah	1.000.000
Jawa Timur	950.000
Sumatera Utara	800.000
Sulawesi Selatan	600.000
Provinsi Lainnya	3.450.000
Total	8.000.000

Sumber : (Badan, 2023)

Jumlah peternak ayam yang tersebar luas dan di dominasi oleh wilayah Pulau Jawa menunjukkan bahwa sektor ini menjadi tumpuan utama bagi jutaan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan ekonomi. Tingginya aktivitas peternakan di berbagai daerah tentu berdampak langsung pada kebutuhan akan tenaga kerja, baik di level produksi, distribusi, hingga manajerial. Sumber daya manusia harus dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan, karena perusahaan akan menghadapi beberapa masalah setiap kemajuan perusahaan (Putri et al., 2022). Dalam konteks tersebut, perhatian terhadap aspek kepuasan karyawan menjadi hal yang krusial, terutama bagi perusahaan atau unit usaha peternakan yang ingin menjaga stabilitas dan produktivitas kerja. Kepuasan kerja merupakan cermin sejauh mana sebuah perusahaan dikelola dengan baik. Spector (2022) menyatakan bahwa

kepuasan kerja merupakan persepsi atau suasana batin individu terhadap kinerjanya, mencakup sejauh mana seorang karyawan merasa senang atau tidak terhadap pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja juga mencerminkan sikap karyawan dalam menilai pekerjaannya, yang dapat berada pada spektrum mulai dari sangat menguntungkan hingga kurang menguntungkan. (Fadillah et al., 2024). Kepuasan karyawan timbul ketika karyawan memiliki pemahaman yang jelas terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, serta merasa bahwa beban kerja yang diterima sejalan dengan kapasitas atau kemampuan yang dimilikinya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya belum tentu memiliki semangat tinggi dalam mencapai keberhasilan, namun tingkat kepuasan kerja tidak selalu sejalan dengan peningkatan performa atau intensitas usaha dalam menjalankan tanggung jawab (Paramita et al., 2022). Perusahaan yang secara aktif memantau dan meningkatkan kepuasan karyawan tidak hanya menciptakan suasana kerja yang kondusif, tetapi juga mendapatkan keunggulan kompetitif.

Variabel pertama *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sikap inisiatif tanpa paksaan dari karyawan di luar tugas resmi yang tercantum dalam uraian pekerjaan karyawan, namun tetap berkontribusi terhadap kelancaran operasional dan meningkatkan efektivitas organisasi (Lukito, 2020). OCB berperan penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Karyawan yang menampilkan perilaku ini biasanya mampu membangun lingkungan kerja yang stabil untuk bekerja sama, memperkuat kinerja kelompok, serta secara umum turut mendorong tercapainya tujuan organisasi. Sebagai contoh, ketika karyawan rela membantu tugas rekan kerja yang sedang kesulitan atau berinisiatif memperbaiki proses kerja, organisasi dapat berfungsi lebih baik meskipun tindakan tersebut tidak diatur atau diwajibkan. OCB juga sangat berperan dalam meningkatkan fleksibilitas organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan atau perubahan mendadak. Dalam situasi krisis atau peralihan, karyawan yang menunjukkan OCB sering kali bersedia bekerja ekstra dan membantu rekan kerja tanpa mengharapkan

imbalan langsung (Fadillah et al., 2024). Sikap seperti ini membantu organisasi untuk merespons perubahan dengan lebih cepat dan efektif, menjaga kelangsungan operasional dan mempercepat pemulihan.

Selain OCB, kepuasan karyawan dipengaruhi oleh kompensasi. Hasibuan berpendapat, Kompensasi merupakan seluruh bentuk penghormatan atau bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai wujud apresiasi atas kinerja yang ditunjukkan, baik dalam bentuk materi maupun non-materi, yang bentuk penghargaan atas kontribusi dan peran aktif karyawan dalam mendorong pencapaian tujuan perusahaan (Lucky et al., 2022). Kompensasi mengacu pada berbagai balas jasa yang diperoleh karyawan terhadap perusahaan sebagai apresiasi atas penyelesaian pekerjaan yang dilakukan. Pemberian kompensasi ini dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Saputra et al., 2024). Insentif yang diberikan sangat penting untuk mendorong pertumbuhan dan perkembangan (Tohari et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa selain faktor materi seperti gaji dan tunjangan, bentuk penghargaan lain seperti pengakuan atau kesempatan pengembangan karier juga termasuk dalam kompensasi. Dengan demikian, kompensasi bukan hanya berhubungan dengan aspek finansial, tetapi juga mencakup aspek psikologis yang berperan dalam mendorong peningkatan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Selain OCB dan kompensasi, Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek yang terdapat di area kerja, termasuk aspek jasmani, sosial, dan emosional yang mampu memberikan dampak terhadap kinerja, kepuasan, dan kesejahteraan individu di tempat kerja (Widiar et al., 2022). Lingkungan kerja mencakup berbagai faktor, seperti suasana kantor, fasilitas yang disediakan, hubungan antara sesama karyawan, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Segala peralatan, bahan, dan kondisi di tempat kerja seseorang termasuk metode kerja yang digunakan dan cara pengaturannya, baik secara individual maupun dalam kelompok. Lingkungan kerja yang mendukung memberikan kenyamanan bagi karyawan, sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan motivasi

yang lebih tinggi serta mampu meningkatkan tingkat produktivitas kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan ketidakpuasan atau tekanan bagi karyawan, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan tingkat produktivitas mereka. Apabila lingkungan kerja tidak mendukung, hal tersebut dapat melemahkan motivasi dan antusiasme karyawan, sehingga mereka menjadi kurang aktif atau kurang terlibat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Ketidaknyamanan ini juga dapat mempengaruhi kondisi psikologis dan fisik karyawan, yang selanjutnya berpotensi menurunkan kualitas kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang positif, dengan Interaksi yang efektif, relasi antar karyawan yang selaras, serta tersedianya fasilitas yang cukup, dapat membentuk lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan (Umroh & Sutarmin, 2024). Ini akan meningkatkan kepuasan kerja dan mendukung karyawan untuk berkontribusi lebih maksimal bagi organisasi.

UD Sumber Muji Mulya adalah bisnis yang berkembang di peternakan ayam pedaging. Perusahaan ini berfokus pada pemeliharaan dan pembesaran ayam broiler untuk memenuhi kebutuhan pasar akan daging ayam segar berkualitas. Hasil observasi menunjukkan bahwa ada masalah dengan perusahaan, yaitu beberapa karyawan tidak ingin mencurahkan tenaga mereka untuk membantu rekan kerjanya. Akibatnya, kepuasan karyawan menurun. Selain itu kompensasi yang diberikan tidak transparan, yang artinya tidak ada perincian mengenai gaji dan bonus. Ketidakjelasan ini menurunkan kepuasan karyawan yang tersembunyi. Perlindungan kesehatan pada usaha ini juga kurang, terdapat risiko penyakit yang ditularkan hewan ke manusia serta keamanan kerja yang kurang terjamin di perusahaan dapat menurunkan moral karyawan dan meningkatkan kecelakaan serta penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan. Tugas yang dibebankan kepada karyawan idealnya diselaraskan dengan kemampuan, kapasitas, dan batas waktu yang realistis. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan perbedaan yang tidak seimbang antara tanggung jawab kerja dan sumber daya yang dimiliki karyawan.

Penelitian ini di dukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan seperti OCB, kompensasi dan lingkungan kerja. Peneliti terdahulu menyatakan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Inkiriwang & Wijayadne, 2023; Lukito, 2020), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan (Aini & Mahfudiyanto, 2024; Setiawan, 2021) dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap (Putra & Sumaji, 2023; Rezkiani & Setiorini, 2023).

Pada penelitian ini, peneliti melakukan beberapa pembatas terkait ruang lingkup masalah. Penelitian ini hanya memfokuskan analisis pada variabel-variabel tertentu, yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kompensasi dan lingkungan kerja. Peneliti menentukan tiga variabel tersebut untuk mengetahui kepuasan karyawan. Objek penelitian terbatas pada UD Sumber Muji Mulya dan hanya mencakup kepuasan karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel karyawan UD Sumber Muji Mulya.

Berdasarkan latar belakang, peneliti memilih untuk mengkaji topik ini melalui penelitian berjudul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada UD Sumber Muji Mulya”

B. Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang serta penyesuaian dengan pembatasan masalah, maka penelitian ini memiliki rumusan masalah meliputi hal berikut:

1. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kepuasan karyawan UD Sumber Muji Mulya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan UD Sumber Muji Mulya?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan UD Sumber Muji Mulya?
4. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan UD Sumber Muji Mulya?

C. Tujuan Penelitian

Melalui penelitian ini, peneliti memiliki tujuan untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kepuasan karyawan UD Sumber Muji Mulya, dengan mengukur skor OCB dan kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan UD Sumber Muji Mulya, dengan mengkaji komponen – komponen kompensasi dan dampak terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan UD Sumber Muji Mulya, dengan fokus terhadap fasilitas fisik dan suasana kerja yang mendukung.
4. Untuk menganalisis pengaruh OCB, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan UD Sumber Muji Mulya, guna memberikan rekomendasi bagi peningkatan kualitas kerja perusahaan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan beberapa manfaat, antara lain:

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi Literasi

Penelitian dapat dijadikan sebagai referensi untuk menambah literatur dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam memahami peran OCB, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan.

- b. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat berpotensi sebagai kerangka acuan penelitian selanjutnya yang memiliki penelitian dengan topik yang sejenis.

2. Manfaat praktis
 - a. Bagi Perusahaan

Untuk membantu UD Sumber Muji Mulya menetapkan kebijakan dan meningkatkan kepuasan karyawan, ini memberikan informasi dan masukan.

b. Bagi karyawan

Diharapkan dapat membantu karyawan meningkatkan kepuasan kerja pada pekerjaannya dan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

c. Bagi peneliti

Temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat menambahkan pemahaman dan pengalaman langsung dalam menerapkan strategi pengelolaan tenaga kerja guna tercapainya peningkatan kepuasan kerja, serta menjadi bahan pembelajaran dalam pelatihan untuk menerapkan konsep dan mengimplementasikan konsep-konsep yang telah dipelajari selama perkuliahan dalam situasi kerja yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, D. N., & Mahfudiyanto. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja CV. Sadewa Agri Jaya Kediri. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(2), 190–199. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i2.5906>
- Badan, P. S. (2023). Jumlah Peternak Ayam di Indonesia 2023. <https://www.bps.go.id/id>
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 144). UBHARA Manajemen Press. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Fadillah, D., Dimala, P. C., & Hakim, R. A. (2024). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator Gardu Induk. 6(1), 126–133. <https://doi.org/10.33024/jpm.v6i1.10677>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Inkiriwang, M., & Wijayadne, D. R. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Ud Sinar Abadi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Performa*, 8(4), 334–349. <https://doi.org/10.37715/jp.v8i4.3952>
- Lucky, R., Nur Falah, I., Pramudia, S., Ariska Lubis, Y., Yustisiwo, Y., & Ayu Sharhana, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 287–296. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39>
- Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 2(2), 1–9.
- Paramita, R. D., Sugiono, & Purnomo, H. (2022). Pengaruh Jenjang Karier Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Kediri. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 7(1) 157–162.
- Putra, A. A. N. M. I., & Sumaji, Y. M. P. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD Putra Uyung Jaya. *Performa*, 8(5), 544–558. <https://doi.org/10.37715/jp.v8i5.3825>

- Putri, A. E. R., Muslih, B., & Soedjoko, D. K. H. (2022). Analisis Kepemimpinan, Etos Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopkar PT Gudang Garam, Tbk “Mekar” Kediri. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 7(1), 350–356.
- Rezkiani, V., & Setiorini, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Trubus Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(2), 860–870. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v11i2.76>
- Said, L. R. (2020). *Analisis Dan Indikator Kepuasan Kerja*. Diandra Kreatif. Yogyakarta : Diandra Kreatif
- Saputra, M. A. A. W., Sugiono, & Purnomo, H. (2024). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri. *prosiding Simposium Nasional Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 135–145. <https://doi.org/10.29407/k6n1tw48>
- Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Martha, D., Agustina, A., Solihat, I., Chandra, F., Musdalifah, Rachmat, A., Gusnafitri, Awa, Baqi, M. P. A., Meliana, Sugina, Lailla, N., Nurrokhim, I., Soleh, O., & Solihin, L. (2024). *Manajemen Kompensasi* (M. R. Kurnia (ed.)). Bandung: PT Sada Kurnia Pustaka.
- Setiawan, L. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Tingkat Keinginan Keluar Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada UD. Sastra Jaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 3(2)
- Setiono, B. A., & Sustiyatik, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Berkah Wisnu.
- Simarmata, N. (2023). *Organizational citizenship behavior*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066

- Tohari, A., Ramadhani, R. A., Muslih, B., & Kurniawan, A. (2024). Structural Equation Modeling: Taxpayer Compliance of Msmes in Kediri City. *Revista de Gestao Social e Ambiental*, 18(7), 1–17. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n7-078>
- Umroh, C. M. I., & Sutarmin, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 67–80. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6508>
- Widiar, Y. R., Sugiono, & Purnomo, H. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(2), 524–531. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5416>
- Zunaidah; Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. Palembang: UPT Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya.